



# **Frauenförderplan der Stadtverwaltung 1. Fortschreibung**

**2007  
-  
2010**

Stand: 01.06.2007



---

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite:</b>
Deckblatt	---
Inhaltsverzeichnis	1
Vorbemerkungen	2
1. Geltungsbereich	3
2. Allgemeine Bestimmungen	3
3. Zielquoten	4
4. Stellenausschreibung	6
5. Vorstellungsgespräche	7
6. Auswahlkriterien	7
7. Ausbildung	8
8. Fortbildung	8
9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen	9
10. Vermeidung von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz	10
Schlussbestimmung	11
<b>Anlagen:</b>	
Anlage 1 – Beamte / Beamtinnen – Nichttechnische Verwaltung	12
Anlage 2 – Angestellte – Nichttechnische Verwaltung	13
Anlage 3 – Angestellte – Technische Verwaltung	14
Anlage 4 – Angestellte – Datenverarbeitung	15
Anlage 5 – Lohnempfänger / Lohnempfängerinnen	16
Anlage 6 – Mitarbeiterinnen in der Elternzeit bzw. Sonderurlaub 2001	17
Anlage 7 – Beschäftigtenstruktur der Auszubildenden	18
Anlage 8 – Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter (innen) – ohne Altersteilzeit	19
Anlage 9 – Übersicht über Teilzeitformen (unterschiedliche Stundenkontingente)	20



---

## Vorbemerkungen

Der Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Im § 5 Abs. 1 Satz 1 der Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen wird dazu ausgeführt: "Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden." Die Gleichstellung von Frau und Mann ist immer noch nicht vollständig verwirklicht. Das Gleichstellungsgebot ist auch bei der Stadt Fröndenberg noch nicht erfüllt.

Die Stadtverwaltung Fröndenberg setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Aufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Die Vorgesetzten tragen für ihren Aufgabenbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden. Alle Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar Zuständigen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans, d.h. die praktische Umsetzung und Erreichung der Zielquoten.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, das in der Verfassung und dem Landesgleichstellungsgesetz verankerte Gebot der Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben wie der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ohne berufliche Nachteile nachzugehen.



---

## **1. Geltungsbereich**

- 1.1 Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Fröndenberg

## **2. Allgemeine Bestimmungen**

- 2.1 Frauenförderung ist integraler Bestandteil einer geschlechtergerechten Personalentwicklung.  
Hierzu gehören insbesondere eine frauenfördernde Nachwuchsentwicklung, die Benennung und Besetzung von möglichen Startpositionen, die für Frauen Aufstiegswege begünstigen können, entsprechende Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle.
- 2.2 Bei Personalsparmaßnahmen wird darauf geachtet, dass diese sich nicht vornehmlich nachteilig auf die Beschäftigungsstruktur von Frauen auswirkt.
- 2.3 Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung und Organisationsentwicklungen werden im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur überprüft. Eine Verschlechterung zu Ungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen oder durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.
- 2.4 Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen mit personenbezogenen Inhalten werden geschlechtsspezifisch erfasst.
- 2.5 Die Stadtverwaltung ist bemüht, Frauen existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. Es werden möglichst keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen.
- 2.6 Alle Rechtsvorschriften, die die Stadt erlässt, tragen der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung, d. h. ausschließlich männliche Formulierungen werden durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen ersetzt. Sofern dies nicht möglich ist, wird die weibliche und männliche Sprachform verwandt. Bestehende Rechtsvorschriften, die dieser Maßgabe nicht entsprechen, werden verändert. Im dienstlichen Schriftverkehr wird die sprachliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern umgesetzt. In Vordrucken werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen benutzt. Sofern diese nicht gefunden werden können, stehen die weibliche und die männliche Sprachform nebeneinander.



---

### **3. Zielquoten**

- 3.1 Auf der Grundlage der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigungsstruktur der Stadtverwaltung, die im Folgenden abgebildet sind, (Anlagen 1-9) enthält dieser Frauenförderplan für den Zeitraum von 3 Jahren Zielvorgaben bezogen auf die Steigerung der Frauenquote in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- 3.2. Im Vergleich zum 1. Frauenförderplan ist die Situation unverändert. Die Zielquote wurde nicht erreicht.  
In höheren Positionen sind Frauen stark unterrepräsentiert, insbesondere sind Frauen in Spitzenpositionen nicht vertreten.
- 3.3. Die im folgenden dargestellten Zielquoten für die Gesamtverwaltung sowie für Teilbereiche der Verwaltung sind unter der Maßgabe von § 7 Abs. 1 und 2 LGG bis zum Jahr 2010 zu erreichen; bei gleicher Eignung, Fähigkeit und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses oder eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt zu berücksichtigen, soweit sie in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert sind. Des Weiteren werden Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Fähigkeit und Leistung bei Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bevorzugt berücksichtigt. Dies erfolgt unter der Maßgabe, dass nicht Gründe überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen. Familienstand und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen werden nicht berücksichtigt. Die Zielquoten gelten als Mindestquoten, solange der Frauenanteil nicht 50 v.H. erreicht.



3.4. Die folgenden Zielquoten sind gebildet auf der Grundlage der in den nächsten drei Jahren voraussichtlich wiederzubesetzenden Stellen.

1 Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	2 Zahl der Beschäftig- ten Stand 01.06.07		3 Zahl der Beschäftig- ten Stand 01.06.05		4 Frauen- anteil (31.03.01) in %	5 Prognosedaten			6 Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (6)		7 Beur- laubte (7)
	M	F	M	F		Freiwerd ende Stellen	Davon bereits mit Frauen besetzt (5)	Neue Stellen	Mit Frauen neu zu besetzende Stellen	Status Quo Ist (Spalte 3) bis	
<b>Höherer Dienst</b>											
A 14	2	0	2	0	0	1	0	0	1	max. 50%	0
TVÖD 15/ BAT 1 a	1	0	1	0	0	0	0	0	0	max. 50%	0
A 13 / II	0	0	3	0	0	1	0	0	1	max. 33%	0
<b>Gehobener Dienst</b>											
TVÖD 12/A 13	3	0	2	0	0						
TVÖD 11/III/A 12	6	3	7	3	30			1	1	max. 38%	0
TVÖD 10/ IVa/A 11	9	4	8	4	33	3	0		3	max. 44%	0

## 4. Stellenausschreibung

- 4.1 Alle zu besetzenden Stellen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden intern ausgeschrieben. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann in Einzelfällen davon abgesehen werden. Ziel der Ausschreibung ist es, allen infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeiten zu geben, Ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.
- 4.2 Liegen nach einer internen Ausschreibung in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, wird eine öffentliche Ausschreibung vorgenommen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.
- 4.3 Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. Es wird zusätzlich öffentlich mit dem Ziel geworben, den Frauenanteil zu erhöhen, wenn im Ausbildungsgang der Frauenanteil weniger als 20 % beträgt. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann davon abgesehen werden.
- 4.4 Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- 4.5 In der Ausschreibung wird sowohl die männliche als auch die weibliche Form verwandt. In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden.
- 4.6 Die Ausschreibung orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes. Zu den geforderten Qualifikationen für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch Kenntnisse und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- 4.7 Alle Stellen, einschließlich der Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, werden zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben, es sei denn zwingende dienstliche Belange stehen im Wege.



## **5. Vorstellungsgespräche**

- 5.1 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräche einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- 5.2 Es werden alle Anstrengungen unternommen, die Auswahlkommission entsprechend der Anforderung des LGG zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Soweit dies aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, werden Gründe hierfür aktenkundig gemacht.
- 5.3 Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

## **6. Auswahlkriterien**

- 6.1 Auswahlkriterien und Einstellungstest werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.
- 6.2 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Spezifische durch Familienarbeit, Pflege, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeiten erworbene Erfahrungen und Kenntnisse werden als leistungsfernes Hilfskriterium als Bestandteil der erforderlichen Qualifikation mitberücksichtigt, soweit sie für die übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind, z.B. soziale und kommunikative Kompetenz, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit, Verantwortungsbereitschaft, Einfühlungsvermögen und Flexibilität.
- 6.3 Teilzeitbeschäftigung, Unterbrechungen der Erwerbsfähigkeit und Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden nicht nachteilig berücksichtigt.
- 6.4 Bei Umsetzung, Übertragungen von Sonderaufgaben oder Abordnungen, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung für die Aufgaben solange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.



## **7. Ausbildung**

- 7.1 Das Thema "Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern" wird zusätzlich innerbetrieblich als Ausbildungsinhalt aufgenommen. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung sowie der beruflichen Entwicklung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso thematisiert wie die partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.
- 7.2 Plätze für Betriebspraktika von Schülerinnen und Schülern werden im technischen Bereich bevorzugt an Bewerberinnen und im hauswirtschaftlichen Bereich (Mensa, Allee-Cafe) an Bewerber vergeben. Die Schulen werden auf diese Zielsetzung hingewiesen.

## **8. Fortbildung**

- 8.1 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen werden, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zugelassen. Es ist Aufgabe des jeweiligen Vorgesetzten, Frauen zur Teilnahme an Weiterqualifikationen zu ermutigen.
- 8.2 Für weibliche Beschäftigte werden Fortbildungsmaßnahmen mit besonders auf Frauen ausgerichteten Methoden und Inhalten angeboten (z.B. Rhetorik, Selbstbehauptung, Gesprächsführung, EDV) und Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- 8.3 Neben Fortbildungsmaßnahmen, die überwiegend zentral und ganztätig durchgeführt werden, sind arbeitsplatznahe und zeitlich begrenzte Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die es ermöglichen, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und familiäre Aufgaben besser miteinander zu vereinbaren. Im Zusammenhang mit Fortbildungsveranstaltungen wird darauf geachtet, dass Kinderbetreuung angeboten wird.
- 8.4 Entstehen für Teilzeitbeschäftigte oder Beurlaubte durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so besteht ein Anspruch auf Kostenersatz. Notwendige Kosten sind solche, die entstehen, wenn im Haushalt der Beschäftigten oder des Beschäftigten keine Person lebt, die die Betreuung während der fortbildungsbedingten Abwesenheit übernehmen kann. Der Erstattungsbeitrag liegt bei 6 Euro pro Stunde, maximal 24 Euro pro Tag.
- 8.5 Für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, werden regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in das Fortbildungsprogramm aufgenommen. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren sollte auch für Führungskräfte selbstverständlich sein.



## 9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

- 9.1 Die Stadtverwaltung erleichtert ihren Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren oder einem pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichen Engagement und familiären Aufgaben. Dies geschieht dadurch, dass diesem Personenkreis Arbeitszeiten auch als Ausnahme von bestehenden Arbeitszeitregelungen ermöglicht werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, um familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.
- 9.2 Darüber hinaus wird Anträgen dieses Personenkreises auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung wird bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet.
- 9.3 Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinflussen.
- 9.4 Ebenso wird Anträgen dieses Personenkreises auf Beurlaubung entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung wird bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet.
- 9.5 Zur Förderung der tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern steht die Stadtverwaltung dem Wunsch männlicher Beschäftigter positiv gegenüber, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung oder kurzzeitiger Beurlaubung verstärkt in Anspruch zu nehmen.
- 9.5.1 Beschäftigte, die aus den in Ziffer 9.1 genannten Gründen Anträge auf Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung stellen, sind darauf hinzuweisen, dass dies negative beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Folgen haben kann.
- 9.7 Für Männer und Frauen, die in Erziehungsurlaub oder Beurlaubung gehen, besteht das Angebot, Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung eines kontinuierlichen Erwerbsverlauf hinweisen sowie den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Erziehungsurlaubes bzw. der Beurlaubung hinaus zum Ziel haben. Rechtzeitig vor Ablauf des Erziehungsurlaubs oder der Beurlaubung werden Beratungsgespräche über die weitere berufliche Entwicklung geführt.
- 9.8 Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, werden über das Fortbildungsangebot unterrichtet. Die Erstattung der Auslagen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts.



- 
- 9.9 Beurlaubten Beschäftigten werden insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten. Es wird auch auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs bzw. der Beurlaubung hingewiesen.
- 9.10 Um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie von Vätern, die Arbeitszeitreduzierung oder kurzzeitige Beurlaubung wünschen, bei Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten zu Erreichen, wird bei Beurlaubung, Erziehungsurlaub oder Arbeitszeitreduzierung ein personeller Ausgleich vorgenommen. Sollte dies nicht zeitnah möglich sein, erfolgt ein organisatorischer Ausgleich. Die Abwesenheit aus Gründen des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs oder der Beurlaubung bzw. die Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen soll nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.
- 9.11 Besteht bei befristeter Arbeitsverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz bzw. nach Veränderung des Umfangs der Teilzeitarbeit, so wird diesem vorrangig entsprochen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt analog für Beschäftigte, die vor Ablauf des vereinbarten Zeitraums eine Rückkehr in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung anstreben.

## **10. Vermeidung von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz**

- 10.1 Die Stadtverwaltung verpflichtet sich, entsprechend des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigungsschutzgesetz) Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen, um so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen unterbleiben.
- Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z.B.
- unerwünschte Körperkontakte oder Übergriffe,
  - anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Geschlecht oder das Äußere von Beschäftigten,
  - das Zeigen pornographischer Darstellungen,
  - das Anbringen pornographischer Darstellung in den Diensträumen.
- 10.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.



- 
- 10.3 Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte im Personal- und Organisationswesen wirken sexueller Belästigungen entgegen und werden bekannt gewordenen Fällen nachgehen.
- 10.4 Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, sind aufgefordert, sich direkt an die nächsthöheren Vorgesetzten, an die Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und werden keine persönlichen und beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen richten sich nicht gegen die von Belästigungen Betroffenen, sondern gegen die, die den Vorfall ausgelöst haben.

### **Schlussbestimmung**

Die 1. Fortschreibung des Frauenförderplans für die Stadtverwaltung Fröndenberg 2007-2010 wurde in der Ratssitzung am \_\_\_\_\_ beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie wird allen Beschäftigten bekannt gemacht.



**Anlage 1**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**BEAMTE/INNEN - Nichttechnische Verwaltung**

Summe = 27                      Frauenquote Insgesamt                      48 %  
 Höherer Dienst                      0 % (Unterrepräsentanz)  
 Gehobener Dienst                      52 % (Keine Unterrepräsentanz)  
 Mittlerer Dienst                      50 % (Keine Unterrepräsentanz)

Stand: 01.06.2007

Besoldungsgruppe	männlich			weiblich			weiblich in %		
	01.06.07	01.06.05	31.03.01	01.06.07	01.06.05	31.03.01	Quote 2007	Quote 2005	Quote 2001
<b>Höherer Dienst</b>									
A 14	2	2	2	0	0	0	0	0	0
A 13	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	2	3	3	0	0	0	0	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>									
A 13	2	2	0	0	0	0	0	0	0
A 12	2	3	3	0	0	0	0	0	0
A 11	2	1	4	3	2	2	60	67	33
A 10	2	2	2	5	5	3	71	71	60
A 9	2	1	0	3	2	2	60	67	100
	10	9	9	11	9	7	52	50	44
<b>Mittlerer Dienst</b>									
A 9	0	0	0	2	2	2	100	100	100
A 8	2	2	2	0	1	1	0	33	33
A 7	0	0	0	0	1	1	0	100	100
	2	2	2	2	4	4	50	67	67
<b>Insgesamt</b>	14	14	14	13	13	11	48	48	44

In der allgemeinen Verwaltung sind Frauen ab Besoldungsgruppe 12 nicht vertreten. Dieses Ungleichgewicht kann nur abgebaut werden, wenn in Zukunft verstärkt junge Frauen für die Ausbildung im gehobenen Beamtenamt gewonnen werden können.



**Anlage 2**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**ANGESTELLTE - Nichttechnische Verwaltung**

<b>Summe = 81</b>	<b>Frauenquote insgesamt</b>	<b>65 %</b>
	<b>Höherer Dienst</b>	<b>0 % (Unterrepräsentanz)</b>
	<b>Gehobener Dienst</b>	<b>40 % (Unterrepräsentanz)</b>
	<b>Mittlerer Dienst</b>	<b>75 % (Keine Unterrepräsentanz)</b>
<b>Stand: 01.06.2007</b>		

Vergütungsgruppe	männlich			weiblich			weiblich in %		
	01.06.07	01.06.05	31.03.01	01.06.07	01.06.05	31.03.01	2007	2005	2001
<b>Höherer Dienst</b>									
12/II	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gehobener Dienst</b>									
11/III	2	3	1	1	1	1	33	25	50
10/IV a	4	5	7	1	1	1	20	17	13
9/IV b	4	4	1	4	5	3	50	56	75
9/V b	2	1	0	2	1	3	50	50	100
	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>47</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>									
8/V b	0	1	0	0	0	2	0	0	100
8/V c	3	3	3	11	12	11	78	80	79
6/VI b	5	6	2	12	13	9	70	68	82
5/VII	5	3	3	14	11	13	73	79	81
3/VIII	2	0	1	2	0	1	50	0	50
2/X	0	0	4	6	0	0	0	0	0
	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>73</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>53</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>66</b>

Bei den Angestellten sind Frauen mit 65 % deutlich überproportional vertreten. Die Analyse zeigt, dass dies insbesondere auf den starken Anteil von Frauen im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst zurückzuführen ist. Die Gründe für die Einführung der Frauenarbeitsplätze resultiert aus der Anzahl der Rückkehrerinnen aus der Elternzeit. In der Vergütungsgruppe IV a sowie im gesamten höheren Dienst sind Frauen unterrepräsentiert.



**Anlage 3**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**ANGESTELLTE - Technische Verwaltung**

Summe = 7                      Frauenquote    Insgesamt                      28 %  
 Höherer Dienst            100 % (Unterrepräsentanz)  
 Gehobener Dienst        33 % (Unterrepräsentanz)  
 Mittlerer Dienst            0 %

Stand: 01.06.2007

Vergütungsgruppe	männlich			weiblich			weiblich in %		
	01.06.07	01.06.05	31.03.01	01.06.07	01.06.05	31.03.01	Quote		
							2007	2005	2001
<b>Höherer Dienst</b>									
15/I a	1	1	0	0	0	0	0	0	0
14/I b	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	1	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>									
12/II	0	0	1	0	0	0	0	0	0
11/III	1	1	0	2	2	1	67	67	100
10/IV a	2	1	1	0	1	1	0	50	50
9/IV b	0	2	0	0	0	0	0	0	0
9/V b	1	1	2	0	0	1	0	0	33
	4	5	4	2	3	3	33	38	43
<b>Mittlerer Dienst</b>									
6/VI b	0	0	0	0	0	1	0	0	100
	0	0	0	0	0	1	0	0	100
<b>Insgesamt</b>	5	6	5	2	3	4	28	33	44



**Anlage 4**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**BEAMTE/ANGESTELLTE - Datenverarbeitung**

Summe = 3 Frauenquote 0 %

Stand: 01.06.2007

Vergütungsgruppe	männlich			weiblich			weiblich in %		
	01.06.07	01.06.05	31.03.01	01.06.07	01.06.05	31.03.01	Quote		
Gehobener Dienst							2007	2005	2001
A 12/III	1	0	1	0	0	0	0	0	0
10/IV a	1	1	0	0	0	0	0	0	0
V b	0	0	2	0	0	0	0	0	0
8/V c	1	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Die Zahl der männlichen Beschäftigten im Bereich der Datenverarbeitung - in diesem Bereich standen qualifizierte Bewerberinnen im Berichtszeitraum nicht zur Verfügung - ist zurückgegangen, da eine Stelle bis heute nicht besetzt wurde.



**Anlage 5**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**LOHNEMPFÄNGER/INNEN \*/\*\*)**

**Summe = 13      Frauenquote 77 %**

**Stand: 01.06.2005**

Lohngruppe	männlich		weiblich		weiblich in %		Tätigkeit
	01.06.2005	31.03.2001	01.06.2005	31.03.2001	Quote aktuell	Quote alt	
6a	0	1	0	0	0	0	Druckerei, Postausgang
5a	0	0	1	1	100	100	Küchenleiterin
5	1	1	1	0	50	0	Handwerker/ Leiterin Café
4	1	0	0	1	0	100	Stellv. Küchenleiterin/ Gärtner
3a	0	0	2	1	100	100	Küchenhilfe
3	1	1	2	1	67	50	Techn. Außendienst/ Küchenhilfe
2	0	0	1	2	100	100	Küchenhilfe
1a	0	0	3	4	100	100	Raumpflegerin
1	0	0	0	1	0	100	Raumpflegerin
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>77</b>	<b>79</b>	

\*) Voll- und Teilzeitkräfte

Der Rückgang der Frauen in dieser Beschäftigungsgruppe resultiert aus der Tatsache des Ausscheidens in den Ruhestand einer Mitarbeiterin.

\*\*\*) Seit 01.10.2005: Tariflich Beschäftigte!



**Anlage 6**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**MITARBEITER/INNEN in der Elternzeit \*) bzw. Sonderurlaub 2007**

**Stand: 01.06.2007**

Besoldungs- / Vergütungsgruppe	Anzahl Mitarbeiterinnen		
	01.06.2007	01.06.2005	31.03.2001
A 11	0	1	
TVÖD 9/IV b (männlich)	2		1
A 10	0	0	1
A 9	1	1	
V b			3
A 8	2	2	2
TVÖD 5/VII	1	1	3
VIII	0	1	1
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

\*) vormals Erziehungsurlaub

Die gesetzlichen Möglichkeiten der Beurlaubung werden überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Im Berichtszeitraum befanden sich jedoch zwei männliche Beschäftigte in Elternzeit oder Sonderurlaub. Erziehungsgeldunschädliche Teilzeit wird gelegentlich angeboten bzw. in Anspruch genommen.



**Anlage 7**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**Beschäftigtenstruktur der Auszubildenden**  
**2002 - 2007**

- a) **Beamtenanwärter/in im mittleren nichttechnischen Dienst**
- |               |                         |
|---------------|-------------------------|
| 1 Anwärtlerin | 01.08.2005 - 31.07.2007 |
|---------------|-------------------------|
- b) **Beamtenanwärter/in im gehobenen nichttechnischen Dienst**
- |            |                         |
|------------|-------------------------|
| 2 Anwärter | 01.09.2002 – 31.08.2005 |
|------------|-------------------------|
- c) **Auszubildende für den Beruf „Verwaltungsfachangestellte/r“**
- |                  |                         |
|------------------|-------------------------|
| 1 Auszubildende  | 01.08.2003 - 31.07.2006 |
| 1 Auszubildende  | 01.08.2004 - 31.07.2007 |
| 1 Auszubildender | 01.08.2004 - 31.07.2007 |
- d) **Aufstiegsbeamtinnen im gehobenen nichttechnischen Dienst**
- |           |                         |
|-----------|-------------------------|
| 1 Beamtin | 01.09.2002 – 31.08.2005 |
| 1 Beamtin | 01.09.2003 – 31.08.2006 |
- e) **Auszubildende „Kombiausbildung“**
- |                  |                         |
|------------------|-------------------------|
| 2. Auszubildende | 01.08.2007 – 31.07.2010 |
|------------------|-------------------------|

Auszubildende werden für die Verwaltung zentral von der Personalverwaltung betreut. Im Tarifbereich sind Frauen zu 66 % vertreten, im Beamtenbereich hingegen zu 60 %.



**Anlage 8**

**Bericht zum Frauenförderplan**

**Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen – ohne Altersteilzeit**

**Stand: 01.06.2007**

<b>Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen - ohne Altersteilzeit</b>			
	<b>Anzahl der Mitarbeiterinnen:</b>		
	<b>01.06.2007</b>	<b>01.06.2005</b>	<b>31.03.2001</b>
TVÖD 11/ III	2	2	0
Besoldungsgruppe A 10	4	5	2
TVÖD 10/ IV a	1	1	
TVÖD 9 g.D./ IV b	2	4	2
Besoldungsgruppe A 9	2	1	1
TVÖD 9 m.D./ V b	1	1	1
TVÖD 8/ V c	6	7	4
TVÖD 6/ VI b	5	6	5
TVÖD 5/ VII	13	9	11
TVÖD 3/ VIII	2	0	1
TVÖD 2/ X	3	0	0
Lohngruppe 5 a	-	1	1
Lohngruppe 4 a	-	0	1
Lohngruppe 3 a	-	2	1
Lohngruppe 3	-	2	1
Lohngruppe 2	-	1	2
Lohngruppe 1 a	-	1	2
Lohngruppe 1	-	1	1
<b>Insgesamt:</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>36</b>

Fast jeder 3. Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr ist ein Teilzeitarbeitsplatz. Von den Männern ist leider keiner teilzeitbeschäftigt, damit liegt unsere Stadtverwaltung voll im Trend. Interessant ist die Analyse der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (s. Anlage 9 – Übersicht über Teilzeitformen).



**Anlage 9**

**Bricht zum Frauenförderplan**

**Übersicht über Teilzeitformen**  
**(unterschiedliche Stundenkontingente)**

Stundenkontigent in Wochenstunden	Teilzeitkräfte		
	01.06.2007	01.06.2005	31.03.2001
unter 19,25	3	4	4
19,25 - 20	12	13	17
21 - 25	10	9	9
26 - 30	12	11	5
31 - 35	2	5	1
36	2	2	0
<b>Insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>36</b>

Genau die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wird nur von 12 Mitarbeiterinnen wahrgenommen. Für 26 Mitarbeiterinnen bedeutet Teilzeit: Es darf auch etwas mehr sein.

Bei der Stadtverwaltung Fröndenberg/Ruhr werden alle Möglichkeiten genutzt, den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zeitnah entgegenzukommen. Von gelegentlichen Problemen im Einzelfall abgesehen, besteht in diesem Bereich daher kein gesetzliches Vollzugsdefizit, im Gegenteil: Die äußerst flexiblen Arbeitszeitregelungen bei der Gleitzeit lassen kaum Wünsche offen.